

Wie heeft wie nodig? Vakbonden en jongeren in België¹

Valeria Pulignano & Nadja Doerflinger

Centrum voor Sociologisch Onderzoek (CeSO), Faculteit Sociale Wetenschappen, KU Leuven, België

Bron: Pulignano, V., Doerflinger, N. (2014). Belgian trade unions and the youth: Initiatives and challenges. Working paper Centre for Sociological Research (CeSO). Comparative Industrial Relations in Europe, CeSO/CAAE, nr. 2014-1, 45 pp. Leuven: Centre for Sociological Research.

Samenvatting

Er bestaat een paradox wat betreft vakbonden en jongeren. Hoewel beide partijen elkaar eigenlijk nodig hebben, vinden ze elkaar maar moeizaam. De jeugd is een bijzonder kwetsbare groep op de arbeidsmarkt die door de vakbonden beschermd zou kunnen worden en de vakbonden hebben juist nieuwe leden nodig om hun positie als sociale onderhandelingspartner op lange termijn te kunnen behouden. In dit artikel wordt deze uitdaging voor de Belgische vakbonden onderzocht. We stellen vast dat de vakbonden in België op alle niveaus actief zijn. Toch staan ze nog voor bepaalde problemen: leden motiveren om aan vakbondsacties deel te nemen, in kleine bedrijven en moeilijk toegankelijke sectoren werkende jongeren bereiken en hoe om te gaan met het hoge percentage tijdelijke arbeidscontracten onder jongeren.

1. Introductie

De vakbonden hebben nieuwe leden nodig om hun positie inzake sociale vraagstukken en collectieve onderhandelingen op lange termijn te kunnen behouden. Maar jonge mensen die behoefte hebben aan vakbonden om hun individuele en collectieve rechten te versterken, aarzelen blijkbaar lid te worden. De beide partijen zouden van elkaar kunnen profiteren, maar vinden elkaar niet.

Zoals in vele andere landen in Europa zijn ook in België meer ouderen dan jongeren lid van een vakbond, maar dit verschil is in België veel minder groot (Liagre en Van Gyes, 2012). De lidmaatschapskosten zijn in België in verhouding lager dan in andere landen in Europa; en voor scholieren en studenten onder de 25 is het lidmaatschap zelfs gratis. Ondanks het vergeleken met andere Europese landen hoge percentage aan jonge leden in de Belgische vakbonden blijkt het voor de vakbonden een uitdaging te zijn om jongeren te mobiliseren en te motiveren aan vakbondsactiviteiten deel te nemen. De studie is gebaseerd op de analyse van documenten en twaalf semigestructureerde interviews met vertegenwoordigers van de drie grote Belgische vakbonden (die rond het thema jongeren werken) en participerende observaties bij vakbondsevenementen georganiseerd voor jongeren.

2. De positie van jongeren op de arbeidsmarkt

De Belgische jeugd kent drie specifieke problemen: een moeilijke overgang van school naar werk, hoge structurele jeugdwerkloosheid en tijdelijke arbeidscontracten.

Volgens Sourbron en Herremans (2013) is de overgang van school naar werk afhankelijk van het

¹ De studie maakt deel uit van het project “YOUUnion – Union for Youth”, gefinancierd door de Europese Commissie. <http://moodle.adaptland.it/course/view.php?id=327>

opleidingsniveau. Terwijl deze stap voor hoogopgeleide jongeren vaak vrij eenvoudig is, blijkt ze voor lager opgeleiden moeilijker te zijn. Het teruglopend aantal banen voor laag opgeleide mensen maakt het er voor hen niet makkelijker op een plaats op de arbeidsmarkt te veroveren, aldus de Vlaamse Dienst Voor Arbeidsbemiddeling (Van Hauwermeiren en Marin, 2013). Dat verklaart wellicht het feit dat de werkloosheid onder jongeren ongeveer drie maal hoger is vergeleken met de meest actieve groep op de arbeidsmarkt. Bovendien zijn er met betrekking tot het percentage werklozen grote verschillen tussen de drie regio's in België (zie tabel 1).

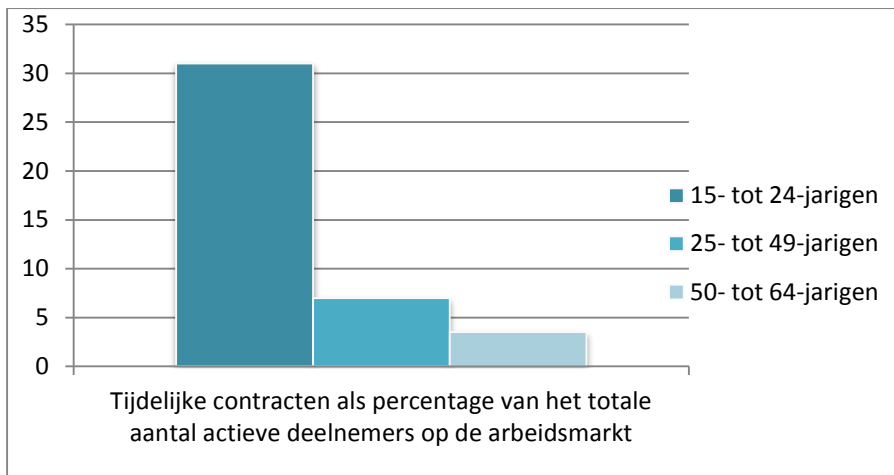
Tabel 1: Gemiddelde percentages werklozen van 2003 tot 2012

	Percentage werkloze jongeren (jonger dan 25 jaar)	Percentage werkloze volwassenen in de meest actieve groep op de arbeidsmarkt (25 tot 54 jaar)
België	19,8%	6,8%
Brussel	35,0 %	15,8 %
Wallonië	29,6 %	9,6 %
Vlaanderen	13,5 %	4,0 %
Griekenland	30,7 %	11,1 %
Spanje	30,4 %	13,2 %
Frankrijk	20,9 %	7,7 %
Duitsland	11,4 %	7,9 %
Denemarken	10,4 %	4,8 %
Oostenrijk	9,0 %	4,0 %
Nederland	7,3 %	3,4 %

Bron: Eurostat in Cockx (2013)

Terwijl de jeugdwerkloosheid in Vlaanderen relatief laag is, behoren de aantallen voor Wallonië en Brussel tot de hoogste in Europa. Bijzonder vaak werkloos zijn jonge vrouwen, jongeren met een migrantenachtergrond en laag opgeleiden (Liagre en Van Gyes, 2012). Tenslotte vormt het hoge percentage tijdelijke arbeidscontracten vooral voor laag opgeleide jongeren een probleem. Jonge mensen krijgen vaker tijdelijke contracten aangeboden, zoals blijkt uit figuur 1.

Figuur 1: Tijdelijke arbeidsplaatsen in verschillende leeftijdsgroepen in 2012



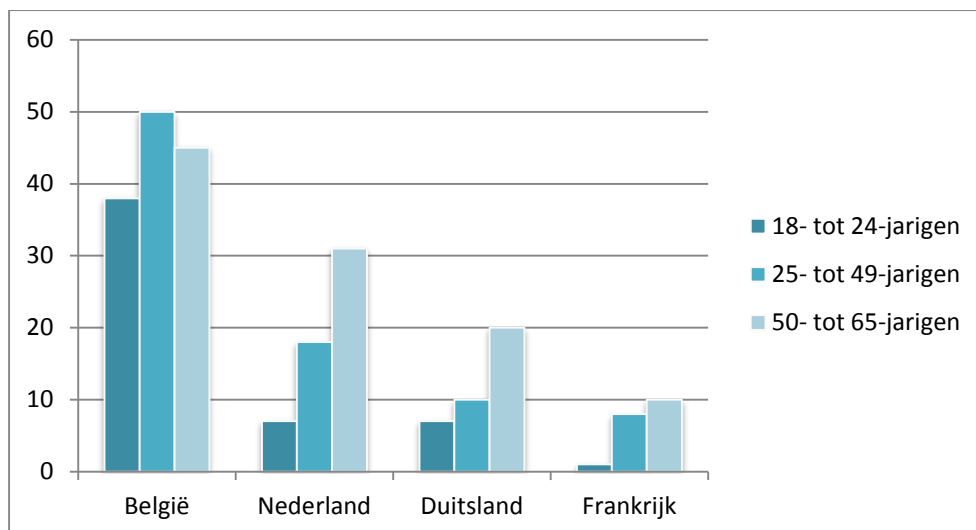
Bron: Enquête naar de arbeidskrachten (AEK) in Smets (2013)

Ongeveer een derde van de jongeren heeft een tijdelijk arbeidscontract. Het feit dat veel jongeren hun positie op de arbeidsmarkt in de dienstverlenende sector bekleden, verklaart voor een deel het hoge aantal tijdelijk aangestelden (Liagre en Van Gyes, 2012). Volgens de Hoge Raad van Werkgelegenheid (2013) worden vooral aan werkeloze of niet actieve jongeren tijdelijke contracten aangeboden. Al met al accepteerden vier van de vijf jonge mensen een tijdelijk contract bij gebrek aan een vaste baan (Hoge Raad van Werkgelegenheid, 2013).

3. Vakbonden en jongeren

Het percentage werknemers dat lid is van een vakbond is met 50% in 2012 in België vrij stabiel (Visser, 2013). De vakbonden ontleen hun kracht aan het feit dat ze goed in de maatschappij zijn verankerd. De vakbonden zijn betrokken bij het management van de sociale verzekeringen omdat ze in het kader van het Ghent-systeem medeverantwoordelijk zijn voor regelingen rond de werkloosheidsuitkering (Vandaele, 2006). Dit versterkt de macht van de vakbonden en neemt een sleutelpositie in bij het aan zich binden van de leden. Bovendien zijn vakbonden vooral in grote bedrijven sterk vertegenwoordigd in de ondernemingsraden. In België is het percentage werknemers dat lid is van een vakbond nogal laag onder jongeren, het neemt met de leeftijd toe en wordt aan het eind van de carrière weer lager (zie figuur 2) (Liagre en Van Gyes, 2012).

Figuur 2: Lidmaatschap van een vakbond naar leeftijd in 2012



Bron: European Social Survey (2012), in Liagre en Van Gyes (2012)

Figuur 2 illustreert de Belgische situatie vergeleken met de buurlanden, maar maakt ook duidelijk dat zich jongeren minder vaak bij een vakbond aansluiten dan oudere werknemers.

Tabel 2: Vakbondslidmaatschap van alle leeftijden naast dat van jongeren in de loop van de tijd

	ACV-CSC totaal	in ACV-CSC (jongeren onder 25)	ABVV-FGTB in totaal	ABVV-FGTB (jongeren onder 30)	ACLVB- CGSLB totaal	in ACLVB- CGSLB (jongeren onder 25)
2002	1 536 723	-	1 286 968	8 741	232 823	3492
2003	1 563 935	-	1 311 446	10 429	233 654	3 505
2004	1 587 825	-	1 347 704	13 733	237 444	3 562
2005	1 601 279	174 166	1 368 821	15 452	251 512	3 773
2006	1 616 146	-	1 415 403	20 678	258 756	3 881
2007	1 635 579	-	1 434 527	24 989	265 309	3 980
2008	1 645 068	174 278	1 455 454	26 760	266 200	3 993
2009	1 658 188	168 758	1 481 614	28 434	268 455	4 027
2010	1 665 217	167 136	1 503 748	28 285	274 308	4 115
2011	-	-	1 517 538	29 889	-	-
2012	-	-	1 536 306	29 707	-	-
Bron	Faniel Vandaele, 2012	en ACV jaarboeken 2006, 2009, 2010, 2012	ABVV (2013)	ABVV (2013)	Faniel Vandaele (2012)	en Faniel Vandaele (2012)

Bron: eigen onderzoek

4. Waarom zijn in België minder jongeren lid van een vakbond?

Daarvoor zijn verschillende redenen te noemen, zoals het beeld dat men heeft van de maatschappij en de onbekendheid met de vakbonden.

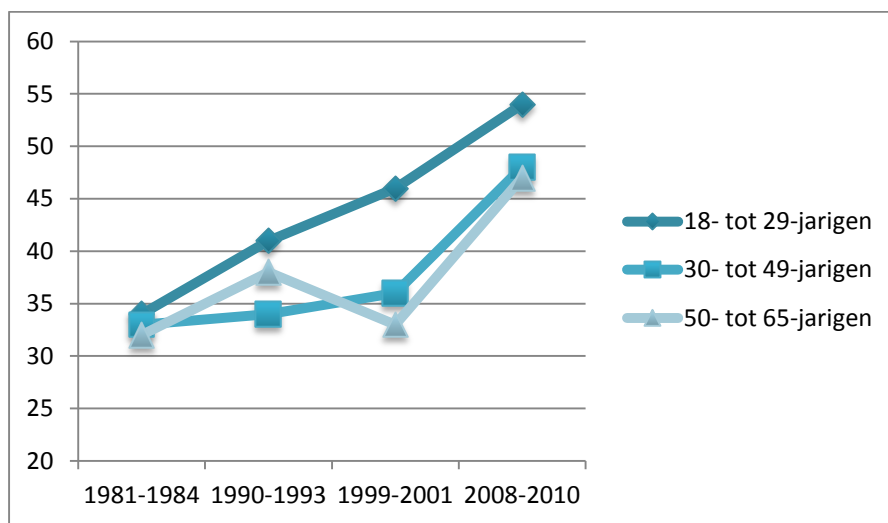
“Vakbonden zijn niet sexy.” (vertegenwoordiger van ACV-CSC)

Mensen noemden in de enquête twee aspecten: aan de ene kant berichten de media vooral over stakingen, maar nauwelijks over onderhandelingen en nieuwe collectieve overeenkomsten. Bovendien worden niet zozeer de redenen om te staken uitgelegd als wel de gevolgen voor de gemeenschap zoals verkeersopstoppen. Zo krijgt de bevolking het idee dat de vakbondsactiviteiten vooral stakingen betreffen, hoewel het aantal stakingen in België op een historisch laag niveau staat (Vandaele, 2012).

“Die jongeren, die weten wat een vakbond is, denken als eerste aan stakingen – waarbij de meeste schoolverlaters niet eens weten wat een vakbond is.” (vertegenwoordiger van ACV-CSC)

Aan de andere kant is het beeld van vakbonden dat van “oude mannen in gekleurde jasjes” (vertegenwoordiger van ACV-CSC). Jonge vakbondsleden staan zelden in het middelpunt van de belangstelling en dat heeft gevolgen voor de manier waarop jongeren tegen vakbonden aankijken. Als de vakbonden hoofdzakelijk naar buiten treden via oudere leden, waarom zouden jongeren zich dan aansluiten? Volgens internationaal onderzoek (Alvin en Sverke, 2000; Beck en Fitzenberger, 2003; D'Art en Turner, 2008, 2012) verklaart de nogal negatieve instelling van jongeren tegenover de vakbonden hun aarzeling om lid te worden. Belgisch onderzoek ondersteunt deze hypothese echter niet, zoals blijkt uit figuur 3.

Figuur 3: Percentage van de werkende bevolking met vertrouwen in Belgische vakbonden in de loop der jaren



Bron: European Value Survey 1981 – 1981, 1990 – 1993, 1999 – 2001, 2008 – 2010 in Liagre en Van Gyes (2012)

Uit Belgische gegevens blijkt dat het vertrouwen in de vakbonden vooral onder jongeren over de jaren eerder gegroeid is. Maar waarom is het lidmaatschap dan toch lager? Om dit te verklaren kijken wij naar wat jongeren motiveert om zich bij een vakbond aan te sluiten (De Witte en Cossey, 1987a, 1987b; De Witte, 1988).

a) *Instrumentele motieven*: men wordt lid vanwege de dienstverlening, de ondersteuning en de bescherming bij arbeidsconflicten.

b) *Sociale motieven*: men wordt lid om aansluiting te vinden bij bepaalde groepen en netwerken of omdat men door familie, vrienden of collega's gevraagd wordt.

c) *Ideologische motieven*: men wordt lid vanwege een bepaalde ideologie (bijvoorbeeld sociale rechtvaardigheid) die door de vakbonden vertegenwoordigd wordt.

Volgens verschillende studies (bijvoorbeeld De Witte, 1988, 1995; Butaye, 1986) zijn het vooral instrumentele en sociale motieven die iemand bewegen lid te worden van een vakbond, terwijl ideologische motieven de keuze voor een specifieke vakbond bepalen (Kahmann, 2002). Jongeren noemen vooral instrumentele motieven gebaseerd op een kosten-batenafweging (Bryson et al., 2005; Gomez et al., 2002). Dit benadrukt ook een vertegenwoordiger van ACV-CSC:

“Lidmaatschap wordt gezien als een verzekering tegen wat fout kan gaan; men zou het kunnen beschouwen als de 'goedkoopste advocaat'.” (vertegenwoordiger van ACV-CSC)

Instrumentele motieven kunnen ook in verband worden gebracht met het Ghent-systeem. De koppeling van de werkloosheidsverzekering met de vakbonden is een sterke stimulans om toe te treden. Een andere factor vormen de lidmaatschapskosten. Terwijl onderzoek onder Nederlanders (Huiskamp en Smulders, 2010) heeft laten zien dat lidmaatschapskosten een obstakel zouden kunnen zijn, is dit in België nauwelijks het geval. Belgische vakbonden vragen ongeveer 15 euro per maand waarbij in veel sectoren een deel van de kosten weer terugbetaald wordt (*syndicale premie/prime syndicale*). Bovendien beïnvloeden ook sociale motieven de beslissing, omdat jongeren wiens ouders zelf lid zijn zich vaker een vakbond aansluiten.

“Als hun ouders geen lid zijn van een vakbond, weten jongeren niet eens meer wat een vakbond is en doet.” (vertegenwoordiger van ABVV-FTGB)

5. Hoe vakbonden de jeugd bereiken

5.1. Vakbondsactiviteiten op macro-niveau

Jeugdwerkgelegenheid staat in België hoog op de politieke agenda. Om de positie van de jeugd op de arbeidsmarkt te versterken, bundelen de drie vakbonden vaak hun krachten in de politieke discussie.

“Op nationaal niveau werken wij samen met de andere vakbonden om achter de schermen te kunnen lobbyen.” (vertegenwoordiger van ACV-CSC)

De laatste jaren was de hervorming van het systeem van werkloosheidsuitkeringen een belangrijk thema. Schoolverlaters die geen werk kunnen vinden, kunnen na een bepaalde wachttijd (*beroepsinschakelingsstijd/stage d'insertion professionnelle*) financiële steun aanvragen (*inschakelingsuitkering/allocation d'insertion*), maar de recente crisis zette dit systeem onder druk. De vakbonden wilden het systeem behouden, maar wisten dat een hervorming onvermijdelijk was. Uiteindelijk bleef het systeem bestaan maar de wachttijd werd verlengd van negen naar twaalf maanden en de duur van het recht op financiële steun werd beperkt tot drie jaar. Voorjaar 2014 werd bovendien besloten, dat jongeren met medische problemen recht hebben op financiële steun gedurende vijf in plaats van drie jaar. Zulke lobby-activiteiten op hoog niveau zijn niet alleen cruciaal voor de jeugd, maar

ook voor de vakbonden zelf. Daarmee laten zij immers zien dat de jeugd meetelt en dat zij de belangen van jongeren effectief kunnen behartigen. Dergelijke activiteiten, die achter de schermen plaatsvinden, zijn echter vaak niet makkelijk zichtbaar voor het (jeugdige) publiek.

“Toen we de wetgeving rond werkloosheidsuitkeringen bespraken, wilden we dat de jeugd daarvan wist. Dus stuurden we een delegatie van jongeren naar de minister en zetten de bijbehorende video op Youtube. We moeten laten zien wat we doen en dat niet alleen oude mannen met grijze baarden in nette pakken met de minister praten.” (vertegenwoordiger van ABVV-FTGB)

De discussie rond de hervorming van het systeem van werkloosheidsuitkeringen kan in verband gebracht worden met de rol van de vakbonden in het Ghent-systeem. De vakbonden hadden er zeker belang bij de speciale voordelen voor de jeugd te behouden, daar zij zelf ook tot uitkering gerechtigd zijn. Door de afschaffing van het systeem zouden de vakbonden minder aantrekkelijk zijn geworden voor de jeugd. Met andere woorden: de vakbonden zouden jonge “klanten”, die op steun in de vorm van werkloosheidsuitkeringen aangewezen zijn, hebben verloren, dus waarschijnlijk ook jonge leden. De lobby-activiteiten van de vakbonden hebben er niet alleen voor gezorgd dat het systeem werd hervormd in plaats van afgeschaft, maar hebben ook de rol van de vakbonden als dienstverleners gestabiliseerd.

Jeugdbelangen zijn bijna afwezig in collectieve arbeidsovereenkomsten in België. Slechts twee bepaalde onderwerpen worden in deze cao's vastgelegd: jeugdlonen en specifieke opleidingsstrategieën voor (jeugdige) risicogroepen. De regelgeving rond jeugdlonen werd veranderd en de reden voor deze verandering maakt de rol en positie van de vakbonden in de Groep van Tien duidelijk. Vakbonden hebben geprobeerd de belangen van de jeugd in de Groep van Tien in te brengen, inclusief interdisciplinaire overeenkomsten elke twee jaar. In de onderhandelingen van 2007 eisten de vakbonden voor de eerste keer de afschaffing van de verhoudingsgewijs lage minimumjeugdlonen voor jongeren tot 21 jaar. Volgens de cao's 43 en 50 van de Nationale Arbeidsraad waren de minimumlonen toen voor 20-jarigen 6% lager, voor 19-jarigen 12% lager en voor 18-jarigen 18% lager dan voor oudere werknemers. Tot de leeftijd van 22 was er dus elk jaar een loonsverhoging van 6%. In 2007 konden de vakbonden de andere partijen aan de onderhandelings tafel echter niet van hun standpunt wat betreft jeugdlonen overtuigen. De crisis veranderde de prioriteit van de sociale partners, maar in 2013 stonden de jeugdlonen weer op de agenda. Tegen die tijd konden de vakbonden de andere partijen overtuigen. Verschillende overeenkomsten werden gesloten die zullen resulteren in de stapsgewijze afschaffing van de jeugdlonen voor jongeren boven de 18. Beginnend met 6% werd de jaarlijkse aanpassing gereduceerd tot 4% in april 2013, 2% in januari 2014 en 0% vanaf januari 2015.

5.2 Vakbondsactiviteiten op micro-niveau

Volgens verschillende studies is de belangrijkste reden waarom veel jongeren geen lid worden van een vakbond, dat ze nog nooit werden gevraagd (Gallagher, 1999; Waddington en Kerr, 2002; Kahmann, 2002). De vakbonden moeten eerst de interesse van de jeugd voor vakbondswerk wekken, voordat ze jongeren kunnen aanmoedigen lid te worden. Dus worden er via de media, in bedrijven en via internet campagnes georganiseerd om niet alleen bepaalde thema's te promoten, maar ook om de vakbonden zelf onder de aandacht te brengen. Omdat er geen persoonlijk contact tussen jongeren en de vakbond opgebouwd wordt, kan van zulke campagnes nauwelijks verwacht worden dat zij de jeugd aanspreken.

“Wij moeten naar de jongeren toegaan in plaats van andersom.” (vertegenwoordiger van ACV-CSC)

De vakbonden benaderen ook jongeren in opleiding. Ze voeren een dialoog met de jongeren om hun behoeftes te begrijpen. Daardoor wordt aandacht gewekt voor vakbondsactiviteiten en de mogelijke voordelen van lidmaatschap. Bovendien is de jeugd een heterogene groep en dus maken de vakbonden gebruik van meerdere methodes en acties om de verschillende doelgroepen binnen de jeugd te bereiken.

Tabel 3: Overzicht van verschillende vakbondsactiviteiten gericht op de jeugd

Activiteit	Beschrijving	Redenen	Voordelen	Mogelijke nadelen
Voorbeelden van reguliere activiteiten				
Lessen voor schoolverlaters (alle vakbonden)	Vakbonden komen naar de scholen om scholieren uit het laatste jaar te onderrichten over de arbeidsmarkt en het sociale verzekerings-systeem	De overgang van school naar werk vergemakkelijken, de dienstverlening van de vakbonden laten zien	Een groot aantal jongeren wordt bereikt, goede methode voor het leggen van een eerste contact	Arbeids- en tijdsintensief
Universitaire campusgroepen (ABVV-FTGB)	Jeunes FTGB richten universitaire campusgroepen op om ongelijke behandeling in de hogere opleidingen aan te vechten	Betere belangen-behartiging van studenten in hogere opleidingen	Goede methode voor het leggen van een eerste contact, verschillende activiteiten en initiatieven (ook gericht op hogere opleidingen)	De benadrukking van ideologie zou de attractiviteit van de groepen kunnen verminderen
Werk- en studievoorlichtingen (alle vakbonden)	Voorlichtingen in verschillende steden waar hogere opleidingen en arbeidsmogelijkheden worden voorgesteld aan scholieren uit het laatste jaar	De vakbonden kunnen er informeren over studentenrechten en de arbeidsmarkt in het algemeen	Mogelijkheid om contact met leraren te leggen en toekomstige lessen voor schoolverlaters te promoten, bereikt veel mensen in korte tijd	Jongeren willen meer te weten komen over hogere opleidingen, de aanwezigheid van vakbonden zou irrelevant kunnen zijn
Aanwezigheid op festivals (alle vakbonden)	Aanwezigheid op verschillende festivals, vaak wordt er een spel of een quiz georganiseerd	Jongeren bereiken in een informele en ontspannen omgeving, een spel of quiz bevordert interactiviteit	Een groot aantal jongeren wordt bereikt, een goede manier voor de vakbonden om zich als jong en aantrekkelijk te presenteren	Arbeids- en tijdsintensief, mogelijk geen lidmaatschappen van lange duur, weinig mogelijkheid voor echte discussies
TRANSIT (gemeenschappelijk initiatief van alle vakbonden)	Informatieve sessies en een toneelstuk over het zoeken naar werk, gebaseerd op samenwerking van verschillende partijen	De overgang van school naar werk vergemakkelijken door het geven van relevante informatie	Door de samenwerking met scholen wordt een groot aantal jongeren bereikt	Beperkt tot Antwerpen (sinds 2008), Boom en Mechelen (beide sinds 2014)
FreeZbe Award	Eens per jaar wordt	Jongeren	Aanmoediging tot	Krijgt slechts

(ACLVB)	de FreeZbe Award voor bijzonder engagement toegekend aan een jongerendélégée	aanmoedigen actief te worden, beloning voor goed werk	navolging, korte video's van de winnaars worden op Youtube en de homepage van FreeZbe gezet	beperkte aandacht, zelfs binnen de vakbond
Voorbeelden van ad hoc activiteiten				
The Voice of Europe, huiskamer-discussies (ACV)	Een vakbondslid stelt zijn/haar huiskamer ter beschikking aan tien geïnteresseerden, een (buitenlandse) gast bespreekt een Europees thema	Bevordert de discussie over relevante Europese thema's	Diepgaande discussies over interessante thema's bieden nieuwe perspectieven, persoonlijke sfeer	Beperkt aantal deelnemers, moeilijk om vakbondsleden te vinden die hun woonkamer ter beschikking stellen
Introductie van smartphone app (ABVV)	Studenten werden met gratis friet aangemoedigd om bijeen te komen, degenen die de app downloaden deden mee aan een wedstrijd	De app geeft toegang tot informatie over studentenwerk en jeugdgerelateerde wetgeving	Benadrukt dat de vakbonden ontstaan voor nieuwe media en technologie	Dezelfde informatie is zowel op papier als online beschikbaar
Zwart boek tijdelijk werk (ACV)	Een boek met getuigenissen en ervaringen van jongeren over tijdelijk werk	Bewustmaken van de situatie van jongeren met tijdelijk werk	Goed begrijpelijk, met veel citaten, appelleert aan emotie, brede aandacht van de media	Geen garantie dat het boek daadwerkelijk wordt gelezen
Graaf een gat, win een vat (ACV)	Tijdens een speurtocht naar één van 50 vaten bier worden met behulp van hints vragen over studentenwerk beantwoord	Hoog opgeleide jongeren bereiken en over studentenwerk informeren	Mogelijkheid aan te knopen bij jeugdbewegingen, goede methode voor het leggen van een eerste contact, onderhoudend	Deelname alleen voor groepen mogelijk, alcohol als twijfelachtige motivatie

Bron: eigen onderzoek

6. Hoe de vakbonden de jeugd bereiken: uitdagingen en oplossingen

Hoewel de vakbonden een breed spectrum aan initiatieven hebben ontwikkeld om jongeren aan te moedigen zich aan te sluiten, blijven nog drie grote uitdagingen over: leden motiveren om aan vakbondsacties deel te nemen, in kleine bedrijven en moeilijk toegankelijke sectoren werkende jongeren bereiken en omgaan met het hoge percentage tijdelijke arbeidscontracten onder jongeren.

Ten eerste is het volgens empirische data moeilijk geworden om jongeren te motiveren aan vakbondsactiviteiten deel te nemen.

“Vroeger kwamen er wel 400 of 500 mensen naar onze ad hoc-activiteiten. Tegenwoordig zijn we blij met 150 deelnemers.” (vertegenwoordiger van ACV-CSC)

De reden hiervoor is, zoals al eerder gezegd, dat jongeren vooral uit instrumentele motieven lid worden van een vakbond, met als consequentie dat de jeugd meer geïnteresseerd is in de dienstverlening van de vakbonden dan in de organisatie zelf.

“We moeten onder ogen zien dat jongeren andere waarden hebben dan oudere leden. Zij identificeren zichzelf met postmaterialistische waarden zoals geluk of gelijkheid. Ze sluiten zich alleen aan, wanneer de waarden waarin zij geloven deel uitmaken van de beweging. ... De maatschappij past zich niet aan ons aan, wij moeten ons aan de maatschappij aanpassen.” (vertegenwoordiger van ABBV-FTGB)

Daarom zijn de vakbonden begonnen zich te verbinden aan algemenere sociale thema's. ABVV-FTGB en ACV-CSC houden zich bijvoorbeeld sinds kort bezig met “groene” thema's zoals de gevolgen van de klimaatverandering.

Ten tweede is het voor de vakbonden moeilijk om de relatief grote groep in kleine bedrijven en moeilijk toegankelijke sectoren werkende jongeren te bereiken. Volgens de Belgische wetgeving zijn alleen bedrijven met meer dan 100 werknemers verplicht een ondernemingsraad op te richten.

“Door herstructurering worden grote bedrijven kleiner, maar de drempelwaarde voor het oprichten van een werknemersvertegenwoordiging blijft hetzelfde. Omdat de werkgelegenheid tegenwoordig vooral in kleinere bedrijven toeneemt, is de kans groot dat de jongeren daar niet door een vakbondslid worden vertegenwoordigd. Voor ons is het dus een uitdaging om nieuwe manieren te vinden om deze jongeren te bereiken.” (vertegenwoordiger van ABVV-FTGB)

Er zijn twee mogelijkheden om deze uitdaging aan te gaan. Aan de ene kant zouden vakbonden op sector-niveau kunnen lobbyen voor lagere drempelwaarden, waarboven voor bedrijven een werknemersvertegenwoordiging verplicht is. Wanneer bedrijven afslanken, zouden vakbonden zich er voor kunnen inzetten dat de drempelwaarden ook worden aangepast. Aan de andere kant zouden vakbonden kunnen proberen jonge mensen te bereiken, die in zulke bedrijven en moeilijk toegankelijke sectoren werken. The liberale vakbond ACLVB-CGSLB heeft bijvoorbeeld een actie gestart die zich tot jongeren richt die in kleine bedrijven werken.

Ten derde wordt de grootschalige inzet van tijdelijke arbeidscontracten als problematisch ingeschat. Vooral nieuwkomers op de arbeidsmarkt die de overgang van school naar werk meemaken krijgen te maken met deze flexibele contracten. Het op deze manier aangeboden werk houdt meest snelle wisselingen van werkplek in, wat het voor de vakbondsvertegenwoordigers moeilijk maakt om deze jongeren te bereiken. Empirische onderzoeksgegevens benadrukken nog een ander probleem:

“Op bedrijfsniveau besteden sommige vertegenwoordigers met de sociale verkiezingen in het achterhoofd meer aandacht aan de vaste werknemers. Wat op bedrijfsniveau gebeurt, hangt sterk af van de vertegenwoordigers die daar werken.” (vertegenwoordiger van ABVV-FTGB)

Dit onderstreept hoe belangrijk de instelling van de vertegenwoordigers tegenover werknemers met tijdelijke arbeidscontracten in het algemeen is. Snelle wisselingen van werk zouden de motivatie van de vertegenwoordigers om ook de belangen van de jongeren met tijdelijke arbeidscontracten te behartigen kunnen verminderen. Tot nu toe hebben de vakbonden hun vertegenwoordigers nog geen specifieke training betreffende deze thematiek aangeboden.

7. Conclusie

Uit deze studie kunnen een aantal conclusies getrokken worden, die kunnen dienen als richtlijn voor de vakbonden bij hun toekomstig werk wat betreft de uitdaging rond de jeugd.

In de eerste plaats blijkt persoonlijk contact het belangrijkste bij het werven van nieuwe leden. Een directe, persoonlijke benadering met een open dialoog wordt gezien als de beste methode om jongeren van het nut van de vakbonden en van de voordelen van het lidmaatschap te overtuigen. In de tweede plaats is de manier waarop de vakbonden zich presenteren en duidelijk maken dat de belangen van de jeugd hen interesseren essentieel. In de derde plaats blijken creatieve evenementen een groter aantal deelnemers te trekken dan andere activiteiten en kunnen zij ook bijdragen aan een jonger imago van de vakbonden. Tenslotte, en hiermee samenhangend, komen er naar evenementen, waarbij alle vakbonden ongeacht hun politieke oriëntatie samenwerken, eveneens meer geïnteresseerden.

Nieuwe leden werven is tegenwoordig echter niet de grootste uitdaging voor de Belgische vakbonden. Militanten te rekruteren blijkt moeilijker te zijn. Terwijl instrumentele motieven een argument kunnen zijn om lid te worden, kan betwijfeld worden of deze redenen ook tot activisme of militantisme kunnen motiveren. Met andere woorden: als mensen enkel vanwege de dienstverlening lid worden van een vakbond, waarom zouden ze dan een stap verder gaan en ook echt actief worden? Lidmaatschap is dan wel een voorwaarde om actief of militant te kunnen worden, maar als jongeren zich bij een vakbond aansluiten vanwege de dienstverlening, kan het moeilijk zijn hen van actieve participatie te overtuigen. De vakbonden zien dit als een probleem, maar hebben er nog geen mogelijke oplossingen voor gevonden. Geformaliseerde programma's en gestructureerde benaderingen met als doel motiveren tot actieve deelname, zijn waarschijnlijk belangrijker dan pogingen om nieuwe leden te winnen. In dit opzicht worden de Belgische vakbonden geconfronteerd met een dilemma, dat blijkbaar typisch is voor Europese vakbonden, namelijk hoe de twee essentiële principes van traditionele vakbonden als organisaties, die zich voor hun eigen belangen, maar ook voor sociale rechtvaardigheid inzetten, met elkaar in overeenstemming gebracht kunnen worden.

Bibliografie

- Alivin, M. and Sverke, M. (2000). Do new generations imply the end of solidarity? Swedish unionism in the era of individualization. *Economic and Industrial Democracy*, 21(1): 71-95.
- Beck, M. and Fitzenberger, B. (2003). Changes in union membership over time: A panel analysis for West Germany. Discussion Paper 03-42, ZEW: Mannheim.
- Bryson, A., Gomez, R., Gunderson, M. and Meltz, N. (2005). Youth-adult differences in demand for unionization: Are American, British and Canadian workers all that different? *Journal of Labor Research*, 26(1): 155-167.
- Butaye, I. (1986). Samenvatting van de groepsdiscussies. Houding tegenover vakbond. IMARA: Heverlee.
- Cockx, B. (2013). Jeugdwerkloosheid in België. Diagnose en sleutelremedies. Congres Jeugdwerkloosheid, Brussel 11 December, 2013.
- D'Art, D. and Turner, T. (2008). Workers and the demand for trade unions in Europe. Still a relevant social force? *Economic and Industrial Democracy*, 29(2): 165-191.

- D'Art, D. and Turner, T. (2012). Public perceptions of trade unions in countries of the European union. A causal analysis. *Labor Studies Journal*, 37(1): 33-55.
- De Witte, H. (1988). Waarom worden jongeren lid van een vakbond? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 11(3): 261-279.
- De Witte, H. (1995). Worden vakbondsleden (nog) bewogen door een ideologie? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 11(3): 261-279.
- De Witte, H. (2000). Onzekerheid over de arbeidsplaats, attitudes, t.o.v. de vakbond en vakbondslidmaatschap. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 16(2): 119-135.
- De Witte, H. and Cossey, H. (1987a). Jongeren en A.C.V. Deel I: Beschrijvend luik. Subrapport 3: De deelname van jongeren aan de ondernemingswerking. Hoger Instituut voor de Arbeid, KU Leuven: Leuven.
- De Witte, H. and Cossey, H. (1987b). Jongeren en A.C.V. Deel II: Verklarend luik. Subrapport 2: Verklaring voor het actief worden in een deelwerking van het A.C.V. Hoger Instituut voor de Arbeid, KU Leuven: Leuven.
- Faniel, J. and Vandaele, K. (2012). Geen grenzen aan de groei: de Belgische syndicalisatiegraad in de Jaren 2000. *Over Werk*, 22(4): 124-132.
- Gomez, R., Gunderson, M. and Meltz, N. (2002). Comparing youth and adult desire for unionization in Canada. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3): 521-542.
- Hoge Raad van de Werkgelegenheid (2013). Verslag 2013. Laaggeschoolden op de arbeidsmarkt., <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=39096> (Februari 2014)
- Kahmann, M. (2002). Trade unions and young people. Challenges of the changing age composition of unions. DWP 2002.02.02, European Trade Union Institute: Brussels.
- Liagre, P. and Van Gyes, G. (2012). Jongeren en vakbond. Een synthese van bestaand onderzoek. HIVA: Leuven.
- Smets, J. (2013). Jeugdwerkloosheid. Congres Jeugdwerkloosheid, Brussel 11 December, 2013.
- Vandaele, K. (2006). A report from the homeland of the Ghent system: unemployment and union membership in Belgium. *Transfer* 13(4): 647-657.
- Vandaele, K. (2012). De stakingsbeweging in België sinds 1991, Studienamiddag UGent, 28.02.2012.
- Van Hauwermeiren, A. and Marin, L. (2013). Schoolverlatersrapport VDAB. Geef je opleiding en STEM. *Over Werk*, 23(4): 81-85.
- Visser, J. (2013). The Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts. ICTWSS Database, version 4.0. Amsterdam: Amsterdam institute for Advanced Labour Studies. [<http://www.uva-aias.net/208>].